

Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Vol. 7, No.2, 2019. Hal 96-107
 Tersedia online di <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index>
 ISSN 2548-6152 (online)
 ISSN 2089-0532 (cetak)

INTELLECTUAL CAPITAL PADA ORGANISASI ISLAM DAN PERAN AKUNTANSI DALAM PERTANGGUNGJAWABAN KEPADA STAKEHOLDER

¹Nurizza Arsyi Isnaini, ²Akhmad Riduwan, ³Nur Fadjrih Asyik

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

E-mail: nurizza.isnaini@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the meaning and form of Intellectual Capital in Yayasan Masjid Al Falah Surabaya and the role of accounting in accountability to stakeholders. The method used is qualitative by interviewing 5 informants from internal and external parties. The results of the study reveal that human capital is one of the important components of Intellectual Capital because there are morals and faith; and found a new element of Intellectual Capital named mardhotillah capital which is the attitude of expecting Allah's pleasure. Management accounting and financial accounting play a role in accountability to stakeholders.

Keywords : *intellectual capital; Islamic organization; accounting role.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna dan wujud dari *Intellectual Capital* pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya serta peran akuntansi dalam pertanggungjawaban kepada stakeholder. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan mewawancarai 5 informan yang berasal dari pihak internal dan eksternal. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa human capital merupakan salah satu komponen penting dari Intellectual Capital karena terdapat moral/akhlak dan iman; serta ditemukan unsur baru Intellectual Capital yaitu mardhotillah capital yang merupakan sikap mengharapkan keridhaan Allah. Akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan berperan dalam pertanggungjawaban kepada stakeholder.

Kata Kunci: *intellectual capital; organisasi Islam; peran akuntansi.*

PENDAHULUAN

Knowledge business (bisnis berdasarkan pengetahuan) merupakan salah satu cara perusahaan agar tetap bertahan dalam menjalankan bisnis dengan karakteristik ilmu pengetahuan (Sawarjuwono & Kadir, 2003). *Knowledge asset* seperti ilmu pengetahuan dan teknologi tergolong dalam asset tidak

berwujud (*intangible asset*) yang tidak diungkapkan dalam laporan keuangan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible asset* adalah *intellectual capital*. Entitas di berbagai Negara mulai mengidentifikasi *intellectual capital* apa yang mereka miliki dan yang dapat dikelola serta diatur dengan efisien untuk keberlangsungan hidup

Cara mengutip: Isnaini, N.A., Riduwan, A., & Asyik, N.F. (2019). *Intellectual Capital* pada Organisasi Islam dan Peran Akutansi dalam Pertanggungjawaban kepada Stakeholder. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi*, 7(2), 96-107

Retrieved from <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/article/view/1517>

entitas. Menurut Sawarjuwono & Kadir (2003) menyatakan bahwa *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen utama yaitu *human capital* yang didalamnya terdapat inovasi, pengetahuan, keterampilan, dan ide-ide yang membawa perubahan dalam suatu organisasi namun tergolong dalam komponen yang sulit diukur; *organizational capital* merupakan kemampuan organisasi dalam memenuhi rutinitasnya dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan; *relational/ customer capital* merupakan hubungan harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya.

Human capital merupakan awal dari pembentukan *organizational capital*, dimana dengan adanya *organizational capital* akan membentuk adanya *customer/ relational capital*. Kecerdasan, ilmu pengetahuan, keahlian dibidangnya merupakan hal yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi. Namun tidak sedikit pula karyawan ataupun pimpinan menyalahgunakan kecerdasan yang dimilikinya untuk kepentingan pribadi maupun golongan, seperti melakukan korupsi di entitas tempat ia bekerja. Oleh karena itu, *human capital* tidak hanya cukup dengan memiliki kemampuan, kecerdasan, dan ide kreatif, namun juga diperlukan adanya pelatihan dengan menanamkan konsep tauhid yang menggabungkan seluruh aspek berbeda dari sifat manusia kedalam aspek yang homogen yaitu integritas dan moral (Hashi & Bashiir, 2009). Dari sudut pandang spiritual bahwa Islam sebenarnya telah memiliki konsep *intellectual capital* jauh sebelum adanya teori tersebut. Hal ini

dapat dibuktikan dalam kebijaksanaan Nabi Muhammad saat berbisnis dengan mengutamakan empat karakter yaitu *siddiq, amanah, fathanah* dan *tabligh* sehingga dapat menjalin hubungan dan kepercayaan dengan mitra bisnisnya.

Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan harus bertanggungjawab kepada para *stakeholder*-nya. Hal ini dikarenakan keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ulum, Ghazali, & Chariri, 2008). Sehingga pihak manajemen perlu melakukan pertanggung-jawaban kepada *stakeholder* guna meningkatkan kepercayaan dengan cara transparansi dan akuntabilitas.

Penelitian yang berkaitan dengan *Intellectual Capital* bukanlah hal yang baru untuk diteliti. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2015) mengenai *intellectual capital* yang berguna dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, saat ini terdapat pemikiran modern yang tidak hanya mengaitkan *intellectual capital* dalam sudut pandang konvensional, namun dari segi agama khususnya Islam. Seperti dalam penelitian Mat Zin et al., (2017) bahwa terdapat 5 unsur *intellectual capital*, yaitu *human capital, organizational capital, relational capital, spiritual capital* dan *technological capital* yang berintegrasi dengan etika Islam akan dapat mempengaruhi daya saing dan profitabilitas.

Pengungkapan *intellectual capital* telah dilakukan oleh beberapa entitas bisnis terutama pada perusahaan publik yang terdaftar di BEI. Seperti dalam penelitian Melani (2013) mengenai tren pengungkapan *intellectual capital* industri perbankan. Menurut Tayles, Pike, & Sofian

(2007) bahwa perusahaan yang berinvestasi dengan cara mengelola dan melaporkan *intellectual capital* akan dapat bertahan bahkan dalam kondisi ekonomi yang sulit. Peran akutansi menjadi penting karena akuntan lebih adaptif untuk meningkatkan ketrampilan (Rini, 2019).

Nilai dari modal intelektual merupakan bagian dari pelaporan keuangan sehingga dapat mencerminkan nilai suatu organisasi yang sebenarnya secara keseluruhan serta membantu investor dan *stakeholder* lainnya dalam pengambilan keputusan (Mahesha, 2013). Pengungkapan modal intelektual merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholder*. Namun bagaimana dengan cara pertanggungjawaban *intellectual capital* yang dimiliki oleh sebuah organisasi non profit seperti Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui makna dan wujud dari *Intellectual Capital* pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya; dan (2) untuk mengetahui peran akutansi dalam pertanggungjawaban *Intellectual Capital* tersebut kepada *stakeholder*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian tersebut tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Situs penelitian dilakukan pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No.137A Surabaya dengan tiga unit yang dibawah naungannya yaitu Masjid Al Falah di bidang keagamaan dan sosial, lembaga pendidikan Al Falah di bidang pendidikan formal, dan lembaga kursus Al Qur'an di

bidang pendidikan non formal. Dari ketiga unit tersebut, peneliti memfokuskan pada Masjid Al Falah karena memiliki jama'ah sekitar 700 hingga 800 orang per setiap waktu sholat; jamaah akan meningkat ketika bulan Ramadhan hingga mencapai 2.500 hingga 3.000 orang setiap harinya; memiliki banyak layanan yang dapat diakses oleh masyarakat umum seperti konsultasi keluarga, pelayanan ikrar (muallaf/masuk Islam) serta pembinaannya, perawatan jenazah, dan layanan ambulan; kegiatan dakwah yang dilakukan tergolong sering melalui kajian rutin maupun kajian akbar.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari lima orang yaitu (1) Drs. Ec. H. Machfud Arief Effendi, Ak sebagai ketua Pengurus Yayasan Masjid Al Falah Surabaya dengan durasi 45 menit; (2) Mohammad Cholis, SE sebagai staff bagian keuangan Masjid Al Falah selama 40 menit; (3) Hafin Auni Qashrina, SH, MH sebagai staff bagian kepegawaian selama 47 menit; (4) Mega Rosdiana, SE, MSi sebagai donatur Masjid Al Falah selama 18 menit; (5) Siti Maryam sebagai relawan Masjid Al Falah selama 15 menit. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin informan sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang dipilih (Sugiyono, 2016). Sehingga sebagai informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut : (1) termasuk dalam struktur organisasi Yayasan Masjid Al Falah Surabaya; (2) bekerja di bagian keuangan

Masjid Al Falah dengan masa kerja minimal 2 tahun; (3) bekerja di bagian kepegawaian dengan masa kerja minimal 2 tahun; (4) donatur yang telah berkontribusi dalam menginfakkan sebagian hartanya melalui zakat, infaq dan sodaqoh selama minimal 1 tahun untuk membangun kemaslahatan Masjid Al Falah; (5) Relawan yang telah berkontribusi dalam menginfakkan tenaganya untuk membangun kemaslahatan Masjid Al Falah selama minimal 1 tahun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) observasi yaitu mendatangi situs penelitian untuk mengetahui situasi dan kondisi di lingkungan tersebut, serta melakukan beberapa pertemuan yang diagendakan oleh seluruh informan penelitian; (2) wawancara semi terstruktur dengan perkiraan durasi selama 45 hingga 60 menit untuk setiap informan; dan (3) dokumentasi dengan dokumen yang diperlukan antara lain profil yayasan, struktur organisasi, laporan perolehan infaq mingguan yang dipublikasikan di papan pengumuman, penerimaan infaq, dan dokumentasi setiap kajian melalui media sosial. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Setelah data diperoleh dengan berbagai teknik pengumpulan, maka selanjutnya akan dilakukan validasi dengan cara triangulasi teknik yaitu melakukan *cross check* dari berbagai teknik pengambilan data hingga menghasilkan suatu kesimpulan; dan triangulasi sumber yaitu melakukan *cross check* dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang serupa di setiap informan. Apabila terdapat kesamaan dalam jawaban dari informan, maka data dapat dikatakan valid yang kemudian dilakukan klasifikasi dari hasil

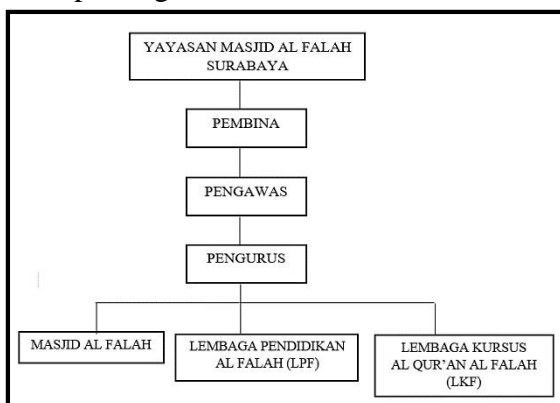
wawancara agar diperoleh kesimpulan. Setelah itu, dilakukan reduksi data dengan pemilihan, penyederhanaan, dan pengabstrakan (Hasanah, 2016) kemudian *display* data dengan melakukan penyusunan informasi yang memberikan kemungkinan untuk dapat memperoleh kesimpulan sehingga peneliti dapat memulai memahami data secara detail dan rinci; dan yang terakhir interpretasi yang disajikan secara naratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdirinya Yayasan Masjid Al Falah Surabaya merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari Masjid Al Falah yang telah berdiri lebih awal sejak tanggal 27 September 1973 dan secara resmi baru dapat digunakan untuk kegiatan ibadah pada tanggal 27 September 1976. Setelah masjid tersebut berfungsi, maka dibentuklah suatu yayasan yang bertujuan untuk pengelolaan masjid dengan nama “Yayasan Masjid Al Falah”.

Tujuan utama dari didirikannya yayasan ini adalah untuk memakmurkan masjid dengan mengamalkan fungsi dan misi masjid serta dakwah Islamiyah pada umumnya, dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Yayasan Masjid Al Falah menaungi tiga lembaga yaitu Masjid Al Falah, Lembaga Pendidikan Al Falah (LPF), dan Lembaga Kursus Al-Qur'an Al Falah (LKF). Dalam sudut pandang konvensional, *intellectual capital* memiliki 3 unsur yaitu *human capital*, *organizational capital*, dan *relational capital*. Namun karena masjid memiliki nilai-nilai Islami yang lebih kental dibandingkan dengan organisasi bisnis atau non bisnis, maka *intellectual capital* yang terdapat di Masjid Al Falah tidak seluruhnya akan sama dengan teori atau pemahaman yang telah

ada dari sudut pandang konvensional. Dengan adanya tiga lembaga yang dinaungi oleh Yayasan Masjid Al Falah, maka struktur organisasi untuk yayasan tersebut terdapat di gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi Yayasan Masjid Al Falah Surabaya

Makna dan Wujud *Intellectual Capital* Dari Sudut Pandang Masjid Al Falah

Informan internal yang terdiri dari tiga orang memaknai bahwa *intellectual capital* merupakan *intangible asset* yang salah satu komponen pentingnya ialah *human capital*. *Human capital* berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yaitu interaksi antar sumber daya manusia yang terdapat di masjid Al Falah, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan keahliannya, sifat yang dimiliki oleh karyawan seperti jujur, amanah, serta semangat untuk memakmurkan masjid, dan tujuan utama bekerja di masjid Al Falah. Selain itu, iman, akhlak, bekerja dengan ikhlas, dan mencari ridha Allah merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan masjid Al Falah.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan kepada informan maka dapat dikelompokkan bahwa wujud *intellectual capital* di masjid Al Falah terdiri dari 4 unsur yaitu *human capital*, *organizational capital*, *relational capital*,

dan *mardhotillah capital*.

1. *Human Capital* Masjid

Unsur pertama yaitu *human capital*. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh karyawan (Melani, 2013). Tidak hanya memiliki kecerdasan, SDM yang bekerja juga perlu menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti *itqan* (bekerja secara profesional), *indibath* (disiplin), dan *ihsan* (merasa bahwa Allah mengawasi setiap perbuatan) (Antonio & TAZKIA, 2012).

Human capital di Masjid Al Falah juga memiliki keahlian dibidangnya, kreativitas, inovasi, etos kerja yang tinggi, dan mendapatkan pelatihan seperti dalam teori yang telah ada. Hal ini dapat dilihat bahwa Masjid Al Falah yang merupakan tempat ibadah dan kegiatan utamanya dibidang keagamaan memiliki rencana kerja dan anggaran tahunan yang dibuat rutin menjelang akhir tahun sebagai pedoman/rencana untuk satu tahun kedepan. Dengan adanya rencana kerja dan anggaran dapat melatih karyawan dalam melakukan perencanaan sebaik-baiknya. Selain itu, pelatihan yang dilakukan di masjid Al Falah sedikit berbeda dengan pelatihan pada umumnya karena materi yang diberikan yaitu fiqh dan sebagai salah satu upaya untuk menjaga ruh dari memakmurkan Masjid Al Falah.

Terdapat hal lainnya yang berbeda dengan *human capital* pada umumnya yaitu mereka bekerja secara profesional (*itqan*) dan menetapkan waktu 8 jam kerja dengan jumlah hari kerja sebanyak 6 hari yaitu senin hingga sabtu. Apabila karyawan bekerja lebih dari 8 jam karena harus menyelesaikan tugas, maka tidak diberikan honor tambahan atau yang lebih sering dikenal dengan istilah lembur. Seperti

dalam hasil wawancara dengan sdri. Hafin, beliau menyatakan bahwa:

“karena ini di masjid, apabila karyawan bekerja lebih dari 8 jam tidak ada lemburan seperti di tempat lain, karena kalau di masjid harus kerja dengan ikhlas. Semoga kerja lemburan itu bisa menjadi nilai ibadah dan pahala bagi karyawan yang bersangkutan.” (Selasa, 21 Mei 2019).

Selain itu beliau juga menyatakan bahwa:

“di perusahaan yang merupakan milik manusia, orang bekerja sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Sedangkan di masjid yang merupakan rumah Allah, yang memiliki hidup manusia, bukankah kita harus memberikan yang lebih baik? Itulah mengapa kami berusaha sebaiknya dalam memakmurkan masjid. Dan yang paling utama adalah iman dan akhlaq yang menjadi pondasi dari segala kegiatan.” (Kamis, 28 Maret 2019).

Sebagai tempat beribadah umat muslim, Masjid Al Falah tidak terlepas dari kegiatan dakwah. Terdapat kegiatan dakwah di luar masjid yang melibatkan relawan dakwah Al Falah. Salah satu relawan dakwah yaitu sdri. Maryam memberikan pernyataan bahwa:

“...kami meniatkan menjadi relawan di masjid karena pertama mendapat ilmu kemudian mendapat pengalaman dan utamanya mudah-mudahan ibadah yang kami kerjakan di Al Falah ini akan menjadi pemberat timbangan kebaikan di akhirat nanti.” (Sabtu, 29 Maret 2019).

Dari awal berdiri hingga saat ini, Masjid Al Falah tetap menjaga semangatnya dalam memakmurkan masjid seperti yang telah dicita-citakan oleh para pendiri. Setiap keberhasilan yang dicapai

oleh Masjid Al Falah merupakan hasil dari kerja keras setiap karyawan serta relawan dakwah dan juga karena ridho Allah semata.

2. Organizational Capital Masjid

Unsur kedua yaitu *organizational capital*. Menurut Sawarjuwono & Kadir (2003) yang termasuk *organizational capital* adalah sistem operasional perusahaan, proses manufacturing, budaya organisasi, filosofi manajemen, dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan.

Masjid Al Falah memiliki tiga *organizational capital* yang salah satunya sama dengan yang dijabarkan oleh Sawarjuwono & Kadir (2003) yaitu budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi yang telah melekat dalam Masjid Al Falah yaitu bekerja dengan ikhlas. Seperti dalam pernyataan sdr. Machfud bahwa :

“Kita sampaikan ke semua karyawan bahwa bekerja disini harus dengan cara yang ikhlas namun tetap menerapkan asas manajerial. Maksudnya adalah semua pekerjaan harus dilaksanakan dengan perencanaan yang baik, mengikuti prosedur atau aturan yang telah ada dan saat pelaksanaan setiap pimpinan dari lembaga harus tetap mengontrol. Dan setiap periodically yaitu 3 bulan sekali dilakukan evaluasi.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Jadi tidak hanya bekerja dengan ikhlas, namun juga diimbangi dengan perencanaan dan pengelolaan yang baik seperti dalam firman Allah Surat An-Najm ayat 39-41.

Kedua, tingginya kedudukan seseorang di masjid Al Falah tidaklah berpengaruh pada besarnya penghargaan yang akan diperoleh. Seperti para pengurus

yayasan yang merupakan struktur tertinggi dalam sebuah kepengurusan di unit pelaksana tidak memperoleh penghargaan yang besar seperti di organisasi profit. Organ pengurus bahkan lebih banyak mengorbankan harta, tenaga dan fikirannya untuk dapat mengelola dan memakmurkan Masjid Al Falah. Ketiga, lembaga-lembaga yang dibawah naungan Yayasan Masjid Al Falah merupakan modal organisasi. Karena dengan adanya lembaga tersebut, masjid Al Falah dapat meningkatkan kepercayaan di masyarakat melalui kegiatan rutin yang dilaksanakan di masjid dengan sebagian jama'ah yang merupakan wali murid dan santri kursus Al Qur'an.

3. *Relational Capital* Masjid

Unsur ketiga yaitu *relational capital* yang menggambarkan potensi organisasi untuk memiliki sumber daya *intangible* yang berada di luar perusahaan dan merupakan tambahan kekuatan bagi *human capital* dan *structural capital* berupa hubungan organisasi dengan para mitranya atau *stakeholder*.

Stakeholder Masjid Al Falah adalah masyarakat atau jama'ah karena masjid merupakan milik seluruh *ummah* dan bukan suatu golongan tertentu. Meskipun telah lama berdiri, Masjid Al Falah masih memiliki kepercayaan dari jama'ah. Hal ini terbukti dari salah satu kegiatan yang dilaksanakan yaitu lelang karpet dengan tujuan untuk menambah jumlah karpet di ruang sholat utama. Menurut penuturan dari sdr. Machfud bahwa:

“..... kurang dari dua bulan telah terkumpul lebih dari tiga ratus juta (Rp 300.000.000) untuk pengadaan karpet di ruang utama. Kegiatan baru ini menunjukkan tingginya kepercayaan jama'ah kepada

Masjid Al Falah.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Diperlukan kerja keras dan komitmen dari seluruh bagian yang terdapat di Yayasan Masjid Al Falah dimulai dari ketua pengurus Yayasan hingga karyawan-karyawan untuk mempertahankan kepercayaan *ummah* kepada Masjid Al Falah. Seluruh kegiatan tidak terlepas dari evaluasi tim yang bersangkutan. Seperti dalam penuturan sdr. Machfud bahwa:

“... kita melakukan sesuatu kegiatan sambil mempelajari apa yang diinginkan oleh *ummah* sehingga kita bisa memakmurkan *ummah*.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Dengan tingginya kepercayaan yang diberikan oleh *ummah* akan mempengaruhi penerimaan infaq dan zakat Masjid Al Falah sehingga pengelolaan keuangan harus dilakukan dengan amanah. Seperti zakat yang telah terkumpul akan disalurkan kepada 8 mustahiq zakat melalui program-program yang dimiliki oleh masjid Al Falah termasuk kepada para musafir karena tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat musafir yang kehabisan bekal dan meminta bantuan kepada Masjid Al Falah. Amanah merupakan sikap yang ditanamkan di Masjid Al Falah dalam segala kegiatannya termasuk pengelolaan dana infaq dan zakat. Sikap tersebut telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad semasa hidupnya sebagai bentuk tanggungjawab kepada Allah seperti yang tercantum dalam Al Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27.

4. *Mardhotillah Capital* Masjid

Unsur keempat yaitu *mardhotillah capital*. Dalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat hal lainnya yang sangat melekat di Masjid Al Falah namun tidak terdapat dalam teori

intellectual capital dari sudut pandang konvensional, yaitu mencari ridha Allah. Istilah Islam yang tepat untuk hal tersebut adalah *mardhotillah*. *Mardhotillah* berasal dari kata ridho yang berarti rela. Sehingga *mardhotillah* adalah mengharapkan keridhaan Allah. Apabila seseorang telah mencapai tingkat mencari ridha Allah, maka secara langsung akan terbentuk moral yang baik di individu tersebut seperti yang tercantum dalam firman Allah di Q.S Al-Bayyinah ayat 8.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada informan, sikap *mardhotillah* tertanam di setiap individu (karyawan dan relawan) Masjid Al Falah. Dalam penuturan sdr. Cholis bahwa :

"Gaji itu relatif. Alhamdulillah di Al Falah walaupun masih di bawah UMR (gaji), rata-rata masih cukup (memenuhi kebutuhan) karena saya percaya Allah yang membantu. Jadi bukan kita tujuannya hanya bekerja dan mencari materi tapi kita juga mencari bekal akhirat agar bisa terpenuhi." (Kamis, 28 Maret 2019).

Begitu juga dengan penuturan sdri. Hafin bahwa :

"Yang membuat banyak karyawan bertahan (tetap bekerja) di masjid karena loyalitas agar dapat memiliki bekal untuk akhirat dan bukan semata-mata karena materi" (Kamis, 28 Maret 2019).

Bekerja tidak hanya untuk mencari materi namun juga untuk bekal akhirat atau dengan kata lain bekerja untuk mencari ridho Allah seperti yang terdapat dalam firman Allah QS. At-Talaq ayat 3.

Tidak hanya karyawan yang memiliki tujuan seperti itu, namun pengurus Yayasan Masjid Al Falah juga memiliki pandangan yang sama bahwa

bekerja di yayasan bertujuan untuk memakmurkan masjid karena induk dari yayasan ini adalah masjid. Tujuan dari pengurus tersebut dibuktikan dengan tidak menerima uang pengganti transport yang diberikan setiap bulannya. Dalam wawancara yang dilakukan kepada sdr. Cholis selaku staff bagian keuangan menyatakan bahwa:

"Pengurus di yayasan sebenarnya berhak menerima uang pengganti transport, bukan gaji karena di dalam uang transport tersebut tidak terdapat tunjangan-tunjangan seperti dalam unsur gaji. Dan uang transport yang diterima setiap bulannya diinfaqkan lagi ke masjid berdasarkan keikhlasan masing-masing." (Kamis, 28 Maret 2019).

Setiap lembaga memiliki keunikannya masing-masing. Begitu juga halnya dengan Masjid Al Falah yang memiliki nilai-nilai Islam yang lebih melekat dibandingkan dengan lembaga non profit lainnya. Namun sikap tawakal perlu ditanamkan di setiap lembaga bahwa seluruh aktivitas yang telah dilakukan dengan semaksimal mungkin juga harus diserahkan kepada Allah agar mendapatkan hasil yang terbaik. Tawakal mengajarkan untuk sabar dan bersyukur atas segala sesuatu yang telah diperoleh.

Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban Intellectual Capital Kepada Stakeholder

Akuntansi memiliki peran dalam pertanggungjawaban kepada *stakeholder*. Akuntansi tidak hanya terbatas pada pertanggungjawaban keuangan yang berupa laporan keuangan, namun juga dapat berupa informasi non keuangan yaitu dengan akuntansi manajemen. Dengan melibatkan peran akuntansi, diharapkan

dapat menstimulasi/ merangsang orang untuk berperilaku lebih baik. Peran akuntansi dalam pertanggungjawaban *intellectual capital* yang dilakukan Masjid Al Falah kepada *stakeholder* dapat menggunakan akuntansi manajemen maupun akuntansi keuangan. Informasi non keuangan yang terdapat di Masjid Al Falah dapat berupa nama penceramah, nama pengurus yayasan dan ketakmiran beserta latar belakangnya (riwayat hidup). Informasi tersebut merupakan bagian dari *human capital* yang dimiliki oleh Masjid Al Falah. Sedangkan untuk peran akuntansi keuangan, informasi atau data yang dikumpulkan menggunakan informasi keuangan.

Telah terdapat beberapa usaha dalam mempertanggungjawabkan *intellectual capital* yang dimilikinya meskipun belum

maksimal. Respon salah seorang jama'ah yaitu sdri. Mega terkait pertanggungjawaban yang telah dilakukan Masjid Al Falah, menyatakan bahwa:

“.....pertanggungjawaban melalui publikasi di media sosial kurang sampai ke jama'ah.”
(Senin, 2 April 2019).

Namun sdri. Mega juga menyatakan bahwa:

“.....melihat masjid Al Falah hidup (banyak kegiatan) juga merupakan pertanggungjawaban yang lebih penting dari sekedar sebuah laporan jadi saya percaya bahwa (infaq) akan disalurkan.”
(Senin, 2 April 2019).

Berikut klasifikasi *intellectual capital* beserta peran akuntansi dalam pertanggungjawaban kepada *stakeholder* yang terdapat di Tabel 1.

Tabel 1. Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban *Intellectual Capital*

No	Klasifikasi <i>Intellectual Capital</i>	Bentuk <i>Intellectual Capital</i>	Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban	
			Akuntansi Keuangan	Akuntansi Manajemen
1.	<i>Human Capital</i>	<p>a. <i>Human capital</i> dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, profesi, pemikiran, dan kecerdasan yang berbeda-beda</p> <p>b. Inovasi dan kreativitas</p> <p>c. Bekerja secara Itqan (profesional)</p> <p>d. Pelatihan berupa pembinaan dengan materi fiqh</p>	Bekerja yang melebihi jam kerja normal tidak mendapat honor tambahan (honor lembur).	<p>a. Telah dilakukan pencatatan nama dan latar belakang pendiri serta pengurus YMAF dan lembaga yang dinaungi melalui buku dengan judul “35 tahun Yayasan Masjid Al Falah Surabaya 1973 – 2008”, dan saat ini sedang dilakukan penulisan buku untuk sejarah YMAF hingga kepengurusan tahun 2019 beserta <i>mosque profile</i> yang dapat diakses oleh masyarakat</p> <p>b. Mempublikasikan nama penceramah untuk setiap kajian baik kajian rutin maupun kajian akbar melalui media sosial ataupun papan pengumuman di Masjid Al Falah.</p> <p>c. Aktif mengadakan kajian dengan tema yang sedang menjadi kebutuhan saat ini</p> <p>d. Pertanggungjawaban dari kajian yang telah</p>

				dilaksanakan oleh Masjid Al Falah akan dipublikasikan melalui media sosial (instagram) berupa dokumentasi foto, video, dan perkiraan jumlah peserta yang hadir.
2.	<i>Organizational Capital</i>	<p>a. Bekerja dengan ikhlas namun tetap menerapkan asas manajerial.</p> <p>b. Hubungan baik dengan lembaga lainnya yang dibawah naungan Yayasan Masjid Al Falah.</p>	<p>Tingginya jabatan/hirarki di Yayasan Masjid Al Falah tidak berpengaruh pada besarnya penghargaan yang diterima.</p>	<p>a. Bekerja dengan menerapkan asas manajerial dapat dibuktikan dengan program kerja dan rencana anggaran tahunan Masjid Al Falah. Namun hal tersebut belum di publikasikan ke ummah</p> <p>b. Melakukan pendataan jama'ah Masjid Al Falah. Dari hasil dari pendataan tersebut, terdapat beberapa jama'ah yang juga merupakan santri lembaga kursus dan wali murid sekolah Al Falah. Namun data tersebut belum dipublikasikan ke ummah.</p>
3.	<i>Relational Capital</i>	Kepercayaan jama'ah	<p>a. Jumlah penerimaan infaq selama 1 minggu yang di laporkan melalui papan pengumuman dan ketika sebelum sholat jum'at dilaksanakan</p> <p>b. Jumlah penerimaan donasi buka puasa dan jumlah dana yang dibutuhkan dengan cara diumumkan sebelum sholat isya' maupun setelah sholat tarawih.</p> <p>c. Memberikan informasi jumlah dana yang telah terkumpul dan total dana yang dibutuhkan untuk kegiatan tertentu, seperti lelang karpet. Dan melakukan pelaporan melalui media sosial (instagram).</p>	Jumlah jama'ah yang hadir di setiap kajian akbar. Pelaporan melalui dokumentasi foto di media sosial.
4.	<i>Mardhotillah Capital</i>	Bekerja untuk mencari ridha Allah dan sebagai bekal di akhirat.	Jumlah kisaran gaji karyawan masjid yang tidak berdasarkan UMR dan transport pengurus yang dikembalikan lagi	Relawan dakwah Al Falah telah meniatkan diri mereka menjadi bagian dari Masjid Al Falah hanya semata-mata untuk mencari ridha Allah. Namun hingga saat ini hal tersebut belum

sebagai infaq masjid.	di publikasikan ke ummah.
Namun hal tersebut	
tidak di publikasikan	
ke ummah.	

Sveiby (1998) dalam Hendarti (2007) menyarankan untuk melakukan pelaporan keuangan dengan dua bentuk, yaitu dengan laporan keuangan yang lama dalam bentuk ukuran moneter ditambah dengan laporan khusus tentang *intellectual capital* dengan ukuran non moneter. Pengukuran dengan non moneter mempunyai keuntungan yang memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi dan unsur yang menyumbangkan kebenaran *Intellectual capital* (*key success factor*) dan memudahkan interpretasi (Hendarti, 2007).

Pengukuran *intellectual capital* yang terdapat di Masjid Al Falah merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan kepada jama'ah dan belum terdapat indikator baku yang harus dipenuhi. Namun, konsep pengukuran *intellectual capital* oleh para peneliti terbagi menjadi dua, yaitu pengukuran *monetary* dan *non-monetary* (Hendarti, 2007). Dengan menggunakan pengukuran nonmoneter yang diperoleh dari data akuntansi manajemen dapat membantu jama'ah atau stakeholder membuat keputusan dalam hal apakah akan berinfaq di Masjid Al Falah yang berkaitan dengan perolehan infaq setiap minggunya dan program/kegiatan yang dilakukan dalam memakmurkan masjid; dan menghadiri sebuah kajian atau tidak yang berkaitan dengan siapa pembicara/penceramahannya. Namun, adanya peran akuntansi manajemen juga tidak terlepas dari peran akuntansi keuangan yang menggunakan pengukuran moneter dengan memberikan informasi yang bersifat *backward looking information* seperti jumlah penerimaan

infaq, total donasi dan kisaran gaji karyawan. Meskipun hal tersebut belum di publikasikan seluruhnya kepada *stakeholder* yaitu jama'ah namun untuk mengetahui *intellectual capital* yang dimiliki Masjid Al Falah diperlukan informasi akuntansi keuangan (*backward looking information*) dan akuntansi manajemen (*forward looking information*).

KESIMPULAN

Yayasan Masjid Al Falah Surabaya memiliki nilai Islam yang kental sehingga mempengaruhi *intellectual capital* yang terdapat di dalamnya. Pemahaman *intellectual capital* dari tiga informan internal merupakan *intangible asset* yang salah satu komponen pentingnya ialah *human capital*. *Human capital* yang dimiliki masjid Al Falah antara lain kemampuan, pengetahuan sesuai dengan keahliannya, interaksi antara sumber daya manusia yang terdapat di masjid, sifat jujur, amanah, semangat dalam memakmurkan masjid, bekerja dengan ikhlas, mencari ridha Allah, dan harus memiliki iman dan akhlak.

Terdapat satu unsur tambahan yang ditemukan, sehingga *intellectual capital* di yayasan tersebut terdiri dari *human capital*, *organizational capital*, *relational capital* dan *mardhotillah capital*. Di setiap unsur memiliki ciri khas yang tidak ditemukan di teori pada umumnya. Namun hal yang paling menonjol ialah harus berakhlak dan beriman, ikhlas dalam bekerja, semangat dalam memakmurkan masjid dan mencari ridha Allah semata. Akuntansi yang digunakan dalam

pertanggungjawaban adalah akuntansi keuangan dan akuntansi non keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M. S., & Tazkia, T. (2012). *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manager": Bisnis dan Kewirausahaan*. Jakarta: Tazkia Publishing.
- Hartati, N. (2015). Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur. *Etikonomi*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.15408/etk.v13i1.1878>
- Hasanah, H. (n.d.). *Teknik-teknik observasi*. 21–46.
- Hashi, A. A., & Bashiir, A. (2009). Human Capital Development from Islamic Perspective.
- Schultz, T. W. Investment in Human Capital. (New York : The Free Press, 1971). *International Conference on Human Capital Development*, (2000), 1–9. Retrieved from http://irep.iium.edu.my/23273/2/Human_Capital_Development_from_an_Islamic_Perspective.pdf
- Hendarti, H. (2007). Model Pencatatan Intellectual Capital. *Journal The WINNERS*, 8(9), 100–109.
- Mahesha, V. (2013). Intellectual Capital: Accounting Debate. *SCMS Journal of Indian Management*, 10(1), 5–10. Retrieved from <https://login.proxy.lib.uni.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=86440408&site=eds-live>
- Mat Zin, S., Adnan, A. A., & Abdullah, I. H. T. (2017). Intellectual Capital: How Do Islamic Ethics Rejuvenate It? *Asian Social Science*, 13(3), 70. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n3p7>
- Melani, E. (2013). *Tren Pengungkapan Intellectual Capital Industri Perbankan : Sebuah Bukti Empiris Di Indonesia*. 17(2), 279–291.
- Rini, Y.T. (2019). Mengurai Peta Jalan Akutansi Era Industri 4.0. *Jurnal Referensi : Ilmu Manajemen dan Akutansi*, 7(1), 58–68.
- Sawarjuwono, T., & Kadir, A. P. (2003). Intellectual Capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akutansi Dan Keuangan*, 5 No 1, 35–57.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: Perceptions of managers. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 20(4), 522–548. <https://doi.org/10.1108/09513570710762575>
- Ulum, I., Ghazali, I., & Chariri, A. (2008). Intellectual Capital Dan Kinerja Keuangan Perusahaan ; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Squares. *Jurnal Akutansi Dan Investasi*.